

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pendidikan memiliki peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan perkembangan zaman agar dapat beradaptif dan kompetitif untuk bertahan hidup di masa kini dan masa depan. Maka sudah seharusnya pendidikan ini dikelola secara profesional oleh para pengelola yang berilmu dan berkepribadian baik. Maka pencapaian tujuan pendidikan yang idealis akan tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu tujuan pendidikan yang diketahui dan menjadi tujuan dunia pendidikan di Indonesia saat ini adalah tujuan pendidikan yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003, seperti yang dikutip dibawah ini:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (SISDIKNAS, 2003).

Selain itu dapat dilihat tujuan pendidikan pada sisi lain yaitu pendidikan dalam Islam, Al Syaibani dalam Tafsir (2011, hlm. 49) menjabarkan tujuan pendidikan yang berkaitan dengan individu, mencakup perubahan yang berupa pengetahuan, tingkah laku, jasmani dan rohani, serta kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki untuk hidup di dunia dan akhirat. Hal ini menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan dalam upayanya mengelola pendidikan secara terencana, sistematis untuk mencapai efektivitas, efisiensi, dan produktivitas pendidikan. Sehingga lembaga pendidikan atau sekolah harus berupaya mencapai keberhasilan dengan memberdayakan dan memfungsikan SDM secara maksimal serta mendayagunakan sumber daya sekolah dalam mencapai sekolah efektif dan bermutu. Salah satu pendekatan dengan melakukan upaya efektivitas sekolah.

Kata Efektivitas diartikan sebagai kegiatan dimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan

tujuan organisasional (Mulyasa, 2004, hlm. 82). Jika dalam hal ini organisasi yang dimaksud adalah sekolah, maka efektivitas sekolah dapat diartikan sebagai kegiatan dimana suatu sekolah berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya sekolah dalam usahanya mewujudkan tujuan sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki tujuan yang sangat mulia sebagaimana diketahui tujuan pendidikan yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 sebagaimana dipaparkan di atas. Sumber daya sekolah yang meliputi kepala sekolah, tenaga pendidikan dan kependidikan, komite sekolah, sarana prasarana, kurikulum, keuangan dan lain-lain dimanfaatkan untuk menunjang kegiatan sekolah yang mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Penelitian tentang efektivitas sekolah yang dilakukan oleh Agassi (2005, hlm. 217), menunjukkan hasil yang menarik, ia mengulas dua hasil penelitian yang dituliskan pada buku yang berjudul *World Class Schools: International Perspective on School Effectiveness*, pertama kemampuan kepala sekolah yang diukur melalui kemampuan memaksimalkan jumlah lulusan yang melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dan meminimalisir angka dropout, dua hal ini terbukti mempengaruhi efektivitas sekolah. Kedua, ekspektasi yang tinggi terhadap siswa. Hal ini dapat memicu para guru untuk bekerja sama dengan murid untuk mencapai tingginya ekspektasi sekolah terhadap siswa, hal ini menyebabkan tingginya angka efektivitas suatu sekolah. Sedangkan Cuttance menggambarkan, berdasarkan ide-ide dari Burstein, Linn dan Capeel, bahwa :

Efektivitas sekolah dapat dilihat dari dua dimensi yaitu kualitas dan ekuitas. Kualitas dipandang sebagai sejauh mana nilai akademik sekolah yang lebih baik atau lebih buruk daripada apa yang diharapkan oleh murid-murid, sedangkan mereka memiliki perbedaan dalam kemampuan saat masuk ke sekolah tersebut. Dimensi ekuitas mengacu pada pengaruh hipotesis sekolah pada interaksi dalam hubungan antara siswa yang masuk dan lulusan (Reynolds, et al, 1994, hlm. 11-12).

Efektivitas sekolah pada pendekatan sistem meliputi input, proses dan output. Efektivitas sekolah dipandang sebagai kemampuan sekolah dalam mendayagunakan atau memanfaatkan segala sumber daya sekolah untuk

mewujudkan tujuan sekolah. Tujuan sekolah yang digambarkan dalam tujuan pendidikan ini ditulis secara rinci dalam undang-undang.

Berkaitan dengan kajian mengenai efektivitas sekolah di atas, ada fakta empirik pada sekolah-sekolah kejuruan di Kota Sukabumi masih belum benar-benar sepenuhnya menunjukkan kriteria efektivitas sekolah. Terkait dengan konteks (*outcome*) dampak dari pendidikan di sekolah, pada tahun 2015 terdapat lulusan SMA/SMK di Kota Sukabumi sebanyak 6.500 orang, dari jumlah tersebut sekitar 40% - 50% tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi karena berbagai alasan dan sebagian besar yang tidak melanjutkan pendidikan adalah lulusan SMA. Sementara lulusan SMK sekitar 90% langsung diterima bekerja di sejumlah perusahaan (Murdaningsih, 2015). Temuan tersebut menggambarkan bahwa lulusan SMK sedikit sekali yang melanjutkan pada jenjang yang lebih tinggi, meskipun pada sisi lain lulusan SMK mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan studi pendahuluan pada SMK swasta di Kota Sukabumi ditemukan bahwa kondisi guru di SMK swasta sering keluar masuk terutama guru-guru muda (*fresh graduate*). Hal tersebut terkadang mengganggu proses pembelajaran. Namun secara akademik guru-guru yang mengajar di SMK negeri maupun swasta telah memiliki gelar sarjana, magister bahkan ada yang telah doktor meskipun masih ada yang bergelar D3 bahkan masih dalam proses pendidikan. Guru SMK di Kota Sukabumi hanya 6% saja yang belum bergelar sarja, sisanya telah bergelar sarjana.

Selain itu juga ditemukan 45% guru di SMK swasta merupakan guru baru yang memiliki pengalaman mengajar kurang dari 5 tahun, 33% yang memiliki pengalaman mengajar 5-10 tahun sedangkan para senior guru di SMK swasta yang memiliki pengalaman mengajar di atas 10 tahun hanya 22% saja. Namun kondisi tersebut berbeda dengan SMK negeri, di SMK negeri guru senior yang memiliki pengalaman mengajar di atas 10 tahun mendominasi yaitu 51% dan guru yang memiliki pengalaman mengajar 5-10 tahun 39% dan hanya 10% saja guru yang memiliki pengalaman mengajar dibawah 5 tahun.

Tabel 1.1
Kondisi Guru SMK di Kota Sukabumi

No	Status Sekolah	Pengalaman Mengajar (tahun)			Jumlah
		< 5	5-10	>10	
1	SMK Negeri	29	119	155	303
	Persentase	9.571%	39.27%	51%	
2	SMK Swasta	281	208	136	625
	Persentase	44.96%	33.28%	22%	
Jumlah Guru					928

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi
dan Data Guru SMK se-Kota Sukabumi

Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada efektivitas sekolah dimana pada variabel efektivitas sekolah seperti input, proses dan output serta outcome belum sepenuhnya menunjukkan kriteria baik. Sedangkan berdasarkan kajian teori tentang efektivitas sekolah, untuk memaksimalkan efektivitas sekolah, sistem internal pengajaran dan pembelajaran, kurikulum, sarana dan prasarana, struktur sekolah, budaya dan iklim sekolah, kekuatan dan politik serta motivasi harus berjalan secara harmonis agar menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Indikator efektivitas dapat diturunkan pada masing-masing tahap dari siklus sistem-terbuka sebuah sekolah, input-tranformasi-output. Berulang kali terjadi, hampir setiap variabel input (*human and financial resources*) – transformasi (*internal process and structures*) –output (*performance outcomes*) telah digunakan sebagai indikator bagi efektivitas organisasi (Hoy & Miskel, 2014, hlm. 447). Danim dalam Sari (2013, hlm. 176) berpandangan bahwa efektivitas sekolah yang digambarkan oleh derajat keoptimalan berfungsinya semua sumberdaya sekolah dalam menghasilkan keluaran atau mencapai tujuan yang diharapkan secara maksimal.

Pada konsep efektivitas sekolah yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat terlihat bahwa ada tiga komponen penting yang ketiganya merupakan sebuah gambaran dari efektivitas sekolah. Pertama, adanya sumber daya sekolah

termasuk SDM yang dioptimalkan untuk mencapai tujuan. Kedua, adanya proses yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kemampuan dari siswa agar dimasa depan dapat mencapai cita-cita dan tujuannya. Ketiga, adanya tujuan sekolah maupun siswa yang tercapai sebagai hasil dari pengoptimalan sumber daya sekolah dan proses yang dilakukan.

Berkaitan dengan pengoptimalan sumber daya sekolah adalah tugas seorang kepala sekolah untuk dapat memerankan perannya sebagai pemimpin. Sedangkan dalam proses pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh lingkungan, interaksi sosial yang pada gilirannya digambarkan dalam iklim sekolah (*school climate*). Dua komponen inilah yang akan mempengaruhi hasil atau capaian sekolah dalam menjalankan aktivitasnya. Sebagaimana diketahui bahwa Jaap Scheerens dalam Ruyani (2013, hlm. 109) merangkung 5 faktor yang sering muncul dalam School Effectiveness Research (SER) oleh para peneliti yang meneliti tentang efektivitas sekolah, yaitu 1) *strong educational leadership*, 2) *emphasis on the acquiring of basic skills (curriculum)*, 3) *an orderly climate and secure environment*, 4) *high expectations of pupil attainment*, 5) *frequent assessment of pupil progress*.

Penelitian Mortimore (dalam Reynold dan Cuttance, 1996: 11) mengidentifikasi bahwa sejumlah sekolah yang efektif pada bidang akademik dan sosial memiliki karakteristik sebagai berikut, 1) *Purposeful leadership of the staff by the head*, 2) *Involvement of the deputy head*, 3) *Involvement of teachers*, 4) *Consistency among teachers*, 5) *A structured day*, 6) *Intellectually challenging teaching*, 7) *Maximum communication between teachers and pupils*, 8) *Parental involvement*, 9) *A positive climate*. Penelitian lain seperti yang ditunjukkan oleh Creemers (dalam Reynold dan Cuttance, 1996: 11) saat ini melakukan penelitian di Belanda tentang School Effectiveness menyebutkan bahwa ada lima faktor pendukung dalam efektivitas sekolah yaitu *Orderly climate*, *High expectations*, *Frequent evaluation*, *Direct instruction*, *Achievement orientation*. Dari kutipan di atas nampak bahwa faktor pemimpin dalam hal ini kepala sekolah dan iklim sekolah merupakan dua faktor penentu efektivitas sekolah. Hal ini karena kepemimpinan kepala sekolah dapat mengatur dan dapat mempengaruhi

lingkungan internal sekolah yang pada gilirannya mampu menentukan keberhasilan sebuah sekolah. Sedangkan iklim sekolah mempengaruhi perilaku dan kinerja warga sekolah.

Pertama, kepemimpinan kepala sekolah. Keberadaannya menjadi ujung tombak penentu keberhasilan suatu sekolah. Sehingga dapat dikatakan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya adalah keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin. Dalam pandangan sekolah sebagai suatu organisasi, tentulah ada seseorang yang diangkat menjadi seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah. kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif dan akuntabel (Mulyasa, 2015, hlm. 17). Berkaitan dengan indikator kepemimpinan kepala sekolah meliputi: komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, serta senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas (Greenfield dalam Mulyasa, 2015, hlm. 19). Dengan demikian secara tidak langsung kepala sekolah harus diangkat berdasarkan kompetensi dan pengalaman dalam hal kependidikan. Sebagaimana Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, syarat menjadi kepala sekolah meliputi:

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
2. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan

4. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Namun jika melihat kenyataan sekarang ini, belum semua sekolah mengangkat kepala sekolah berdasarkan aturan tersebut. Hal ini terlihat pada sekolah di bawah yayasan atau milik masyarakat ketika mengangkat kepala sekolah yang tidak memiliki pengalaman mengajar, bahkan ada kepala sekolah yang belum sarjana. Jika melihat hal ini sudah dapat dipastikan bahwa kepala sekolah yang tidak memenuhi persyaratan secara akademik dan pengalaman mengajar bahkan memimpin, Dampaknya akan berimbas pada perkembangan sekolah, dimana perkembangannya akan statis bahkan mungkin bisa mengalami kemunduran. Salah satu indikator kegagalan dalam memimpin disebabkan karena banyak kepala sekolah yang tidak memiliki rencana program kerja dalam periode kepemimpinannya, kepala sekolah dalam bertugas hanya menjalankan rutinitas yang biasa dijalankan dalam kesehariannya. Selain itu, banyak kepala sekolah yang belum menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, dan yang lebih mengkhawatirkan lagi adalah banyak kepala sekolah yang tidak mampu membangun komunikasi yang efektif dalam lingkungan tugasnya (Helmawati, 2014, hlm. 3).

Kedua, Iklim Sekolah adalah faktor lain yang mendukung terciptanya efektivitas sekolah yaitu faktor internal yang kaitannya dengan perilaku warga sekolah. Dalam hal ini dikatakan bahwa iklim sekolah mempengaruhi perilaku warga sekolah. Gilmer dalam Hoy dan Miskel (2014: 313) mendefinisikan iklim organisasi sebagai “karakteristik yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya dan yang mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut.” George Litwin dan Robert Stringer (dalam Hoy dan Miskel, 2014: 313) memasukkan persepsi ke dalam definisi keduanya tentang iklim: “serangkaian ciri khas lingkungan kerja yang bisa diukur, yang didasarkan pada persepsi kolektif manusia yang hidup dan bekerja di lingkungan tersebut serta terbukti mempengaruhi perilaku mereka.

Way, Reddy, & Rhodes (2007, hlm. 195) menyebutkan ada empat komponen penting dalam iklim sekolah yaitu, *teacher support*, *peer support*, *student autonomy in the classroom*, *clarity and consistency in school rules*. Jika dihubungkan dengan konsep iklim sekolah yang ditawarkan oleh Suharsaputra (2013, hlm. 90) dalam bukunya menyebutkan ada 6 jenis iklim sekolah. Pertama, *Open Climate* adalah iklim sekolah yang terbuka dimana organisasi sekolah hidup dan energik dalam mencapai tujuan, perilaku kepemimpinan muncul dengan mudah dan tepat, baik dari dalam kelompok maupun pemimpin. Dan unsur utama dari iklim terbuka adalah tingginya semangat (*high spirit*), tingginya keterikatan (*low disengagement*) serta tingginya dorongan penerimaan untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan. Kedua, *Autonomous Climate* adalah iklim sekolah yang otonom, merupakan iklim sekolah yang penuh dengan kebebasan bagi guru untuk melaksanakan pekerjaannya, serta dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Ketiga, *Controlled Climate* adalah iklim sekolah yang menunjukkan kerja keras namun cenderung mengorbankan kehidupan sosial meski semangat cukup tinggi. guru bekerja dan berkomitmen pada pekerjaannya tetapi pekerjaan administrasi cukup eksesif dan kurang interaksi sosial. Keempat, *Family Climate* adalah iklim sekolah yang bersifat kekeluargaan tapi kurang dalam penyelesaian pekerjaan. Kelima, *Paternal Climate* adalah iklim dimana kepala sekolah bekerja keras tapi kurang efektif. Guru tidak dibebani berlebihan dengan kesibukan kerja, yang penting berjalan baik. Keenam, *Closed Climate* adalah iklim sekolah dimana sikap apatis cukup tinggi di kalangan anggota organisasi, sehingga organisasi tidak bergerak, perilaku organisasi tidak antusias, penyelesaian pekerjaan kurang dan kepuasan sosial juga tidak ada.

Kepemimpinan Kepala sekolah dan iklim sekolah sebagai faktor internal yang mempengaruhi perilaku warga sekolah yang pada akhirnya akan menentukan pencapaian efektivitas sekolah. Untuk memperkuat pembuktian dan landasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sekolah, telah dilakukan penelitian-penelitian terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ruyani (2013) ditemukan taingginya efektivitas sekolah pada SMP Negeri di Kota Bandung yang dilihat pada lima dimensi efektivitas sekolah, yaitu *Supporting*

inputs, Enabling conditions, School climate, Teaching-learning process, Output (prestasi) dan *Outcome* menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas sekolah. Dimana penelitian efektivitas sekolah yang dilakukan oleh Ruyani berfokus pada mutu sekolah yang ditunjukkan dengan tingkat kinerja yang diharapkan dalam menyelenggarakan proses belajarnya dengan menunjukkan hasil belajar yang bermutu pada peserta didik sesuai dengan tugas pokoknya. Kemudian penelitian Macneil, Prater, & Busch (2009, hlm. 73) menemukan bahwa *healthy learning environment* meningkatkan output (nilai belajar siswa lebih tinggi) efektivitas sekolah. Sedangkan lingkungan belajar yang sehat merupakan salah satu indikator iklim sekolah yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim sekolah dapat mempengaruhi efektivitas sekolah.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari (2013) menemukan peran kepala sekolah sebagai pemrakarsa inovatif dan kreatif perubahan/kemajuan pendidikan, minat profesional guru, dukungan orang tua, motivasi siswa, dan prestasi siswa masih rendah. Adanya peran kepala sekolah terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan sangatlah penting. Sehingga jika dialami peran kepala sekolah yang sangat rendah terhadap proses pendidikan maka sudah dapat diprediksi pencapaian efektivitas sekolah juga akan terhambat. Begitu juga sebaliknya jika kompetensi dan pengalamannya sangat baik, maka akan baik pula hasil dari kepemimpinannya.

Indikasi-indikasi permasalahan yang ditemukan di atas sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas sekolah. Lingkungan yang aman dan teratur untuk belajar, berorientasi pada tugas, dan strategi mengajar guru yang sesuai dengan keinginan siswa akan berpengaruh pada output (hasil akademik siswa) yang nantinya akan berdampak pada pencapaian efektivitas sekolah (Ozgan & Toprak, 2012, hlm. 105). Kondisi yang demikian dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya, iklim organisasi, komunikasi, kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan kepala sekolah/supervisi kepala sekolah, etos kerja, fasilitas pendidikan, kompetensi, motivasi, kesejahteraan guru/kompensasi yang kurang

diperhatikan, sehingga dampaknya tidak mendukung akan terwujudnya efektivitas sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis bermaksud melakukan penelitian terkait efektivitas sekolah yang dilihat pada dimensi dan lokasi penelitian yang lain dimana pada penelitian efektivitas sekolah ini mengarah pada efektivitas manajemen sekolah yang meliputi input, proses, output dan outcome. Serta berkaitan dengan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah yang baik akan meningkatkan efektivitas sekolah. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi”**.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah utama adalah “Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi” secara rinci pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan Kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi?
2. Bagaimana gambaran iklim sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi?
3. Bagaimana gambaran efektivitas sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi?
5. Seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi?

6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap efektivitas sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini dimaksudkan;

1. Untuk menganalisis informasi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi
2. Untuk menganalisis informasi mengenai pengaruh iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi
3. Untuk menganalisis informasi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap efektivitas sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Sukabumi

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan mampu berbagi solusi dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan efektivitas sekolah sehingga dapat diungkap dan ditemukan solusi terkait dengan hal itu. Pada gilirannya hasil penelitian ini mampu memberikan informasi terkait dengan solusi yang mampu memperbaiki dan menjawab permasalahan terkait seputar topik penelitian. Sehingga setiap sekolah yang mengalami permasalahan yang sama dapat mengadopsi solusi tersebut untuk meningkatkan mutu dan kualitas manajemen sekolah yang mencerminkan efektivitas sekolah dalam mencapai tujuannya dimulai dari input, proses, output sampai outcome dari pendidikan di sekolah.

E. STRUKTUR ORGANISASI PENULISAN

Penulisan tesis ini terdiri atas lima Bab yang disusun secara sistematis dan terstruktur. Anatara bab dengan bab lainnya saling berhubungan satu sama lain, terikat sehingga membentuk suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Pada bab satu yaitu pendahuluan, membahas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam tesis ini.

Bab dua tentang kajian pustaka. Pada bab ini membahas tentang konsep atau teori dalam bidang yang dikaji, dalam hal ini adalah tentang efektivitas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Kemudian pada bab dua juga dibahas tentang hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian.

Bab tiga metode penelitian. Bab ini merupakan bab yang paling penting dari kelima bab yang ada, karena bab ini membahas tentang kajian metode penelitian yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional dari tiap variabel disertai dengan indikator-indikator dari tiap variabel, instrumen penelitian, prosedur penelitian serta teknik analisis data.

Kemudian selanjutnya adalah bab empat tentang temuan dan pembahasan. Bab ini membahas tentang satu persatu temuan dari penelitian yang dilakukan serta bagaimana pembahasannya serta dikaitkan dengan konsep dan teori yang ada. Sehingga pada akhirnya dapat menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

Bab lima tentang kesimpulan, implikasi dan rekomendasi. Bab ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang diringkas dan disederhanakan maknanya serta implikasi dan rekomendasi yang dapat ditujukan kepada para pembuat kebijakan, kepada para pengguna hasil penelitian yang bersangkutan, serta kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan.